申通快递股份有限公司

2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法

申通快递股份有限公司（以下简称“申通快递”或“公司”）为进一步加强完善公司法人治理结构，健全长效激励约束机制，吸引和留住核心管理、核心技术和业务人才，充分调动公司员工积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，确保公司战略目标实现及股东利益最大化，公司拟对公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心管理人员、技术（业务）人员进行股权激励，制定了《申通快递股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”）。

为保证公司股权激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件、以及《申通快递股份有限公司公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

通过对包括公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员在内的激励对象绩效的正确评价，健全和完善公司的激励考核体系，充分调动员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益及核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

公司董事会负责本办法的审批，公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核，公司人力资源部门负责具体实施考核工作，公司人力资源部门、公司财务部门等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、本激励计划的限售期 and 解除限售安排

本激励计划首次授予限制性股票的限售期分别为自授予限制性股票授予登记完成之日起12个月、24个月；若预留限制性股票于《2025年三季度报告》披露前授予，则限售期分别为自授予限制性股票授予登记完成之日起12个月、24个月；若预留限制性股票于《2025年三季度报告》披露后授予，则限售期分别为自授予限制性股票授予登记完成之日起14个月、26个月。激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在限售期内不得转让、用于担保或偿还债务。

限售期满后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

本激励计划首次授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自首次授予限制性股票授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至首次授予限制性股票授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自首次授予限制性股票授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至首次授予限制性股票授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

本激励计划预留的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

（一）若预留限制性股票于《2025年三季度报告》披露前授予，则各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自预留授予限制性股票授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至预留授予限制性股票授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个	自预留授予限制性股票授予登记完成之日起24个月后的首个交易	50%

解除限售期	日起至预留授予限制性股票授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	
-------	---------------------------------------	--

(二) 若预留限制性股票于《2025年三季度报告》披露后授予, 则各期解除限售时间安排如下表所示:

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自预留授予限制性股票授予登记完成之日起14个月后的首个交易日起至预留授予限制性股票授予登记完成之日起26个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自预留授予限制性股票授予登记完成之日起26个月后的首个交易日起至预留授予限制性股票授予登记完成之日起38个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票, 公司将按本计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售, 不得在二级市场出售或以其他方式转让, 该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。

六、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为2025-2027年三个会计年度, 每个会计年度考核一次。首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示:

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	公司需要满足下列条件之一: 以2024年营业收入为基数, 2025年营业收入增长率不低于12%; 以2024年净利润为基数, 2025年净利润增长率不低于30%。
第二个解除限售期	公司需要满足下列条件之一: 以2024年营业收入为基数, 2026年营业收入增长率不低于25.4%; 以2024年净利润为基数, 2026年净利润增长率不低于56%。

注: 上述“营业收入”及“净利润”均以公司各会计年度审计报告所载数据为准, 净利润指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润, 下同。

预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示:

(1) 若预留限制性股票于《2025年三季度报告》披露前授予, 则各年度业绩考核目标如下表所示:

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	公司需要满足下列条件之一： 以2024年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于12%； 以2024年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于30%。
第二个解除限售期	公司需要满足下列条件之一： 以2024年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于25.4%； 以2024年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于56%。

(2) 若预留限制性股票于《2025年三季度报告》披露后授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	公司需要满足下列条件之一： 以2024年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于25.4%； 以2024年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于56%。
第二个解除限售期	公司需要满足下列条件之一： 以2024年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于38%； 以2024年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于87.2%。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加同期银行存款利息之和。

(二) 个人层面绩效考核要求

参与本激励计划的员工其个人绩效仍需达到相应考评要求。个人绩效由人力资源部负责组织评价，届时由人力资源部在每个考核年度对参与对象进行综合考评打分，薪酬与考核委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依据个人的绩效考评结果确定其实际解除限售比例。若公司层面各年度业绩考核达标，则激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×公司层面当期解除限售比例×解除限售系数。

个人绩效考核结果划分为A、B、C、D四个等级，其中C等级划分为三个档次，届时根据下表确定激励对象解除限售比例：

激励对象考核评价表						
评价标准	A	B	C			D
			3档	2档	1档	
解除限售系数	100%	100%	100%	80%	50%	0%

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格加同期银行存款利息之和。

七、考核期间与次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为 2025 年至2027 年三个会计年度，每年度考核一次。

八、解除限售

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核程序

公司人力资源部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

十、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，公司人力资源部门需保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由公司人力资源部门负责统一销毁。

十一、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

(二) 本办法经公司股东大会审议通过并自限制性股票激励计划生效后实施。

申通快递股份有限公司董事会

2025年5月8日